

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI BEKERJA
KARYAWAN KANTOR DINAS KOMINFO
SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Informatika**

Oleh:

MUHAMMAD HERI KISWANTO

L 100100135

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN KANTOR DINAS KOMINFO
SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

MUHAMMAD HERI KISWANTO

L 100100135

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Joko Sutarso, SE. M. Si

NIK 196406011993031001

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN KANTOR DINAS KOMINFO
SURAKARTA**

OLEH

MUHAMMAD HERI KISWANTO

L 100100135

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Komunikasi dan Informatika

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Rabu 27 Desember 2017

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

a. Drs.Joko Sutarso, SE.M.Si

(Ketua Dewan Penguji)

b. Budi Santoso, M.Si

(Anggota I Dewan Penguji)

c. Edy Purwo Saputro, S.E., M.Si., Dr

(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)



Dekan,

Nurhayatna, ST., M.Sc., Ph.D.

NIK.881

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Naskah Publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 27 Desember 2017

Penulis



Muhammad Heri Kiswanto
L.100100135

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN KANTOR DINAS KOMINFO SURAKARTA

Abstrak

Konteks keberhasilan organisasi adalah adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Dimana hubungan itu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya. Menurut Ghopal & Chowdhury (2014) dalam jurnalnya mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak akan selalu berjalan lancar suatu saat karyawan pasti akan mengalami satu kejenuhan dan permasalahan yang membuat semangat kerjanya menurun disini peran pimpinan sangat menentukan agar dapat memberi dorongan sehingga karyawan mampu kembali produktif. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan survey menggunakan kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Populasi dari seluruh karyawan kantor dinas Kominfo Surakarta. Sample penelitian menggunakan jenis *nonprobability sampling*, teknik ini memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dijadikan sample. Maka dari itu penentuan sampling menggunakan jenis *purposive sampling*, dimana hanya orang-orang tertentu saja yang dipilih menjadi sample. Sample di dalam penelitian ini adalah karyawan kantor dinas Kominfo Surakarta..Selanjutnya diolah dengan menggunakan analisis regresi sederhana, uji t, uji F, Koefisien Determinasi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi bekerja pegawai yang berarti bahwa gaya pimpinan dalam memimpin bawahannya mampu mendorong pegawai bekerja lebih baik hal itu terlihat dari besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi bekerja pegawai kantor Dinas Kominfo Surakarta sebesar 65,8%. Dapat dikatakan pengaruh gaya kepemimpinan tinggi dalam mempengaruhi motivasi bekerja. Dimana itu berarti bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan adalah tepat karena mampu mendorong pegawai bekerja dengan baik. Motivasi kerja seorang bawahan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Abstract

The context of organizational success is a good relationship between leaders and employees. Where the relationship is influenced by the style of leadership. According to Ghopal & Chowdhury (2014) in his journal revealed that leadership style will affect employee motivation in work. Employees in running their work will not always run smoothly at one time employees will experience a saturation and problems that make morale work down here the role of leadership is decisive in order to provide encouragement so that employees able to return productive. Metode research used is a quantitative method with a survey using questionnaires. Data collection techniques with questionnaires. Population of all

employees of the office of Kominfo Surakarta. The research sample used nonprobability sampling type, this technique gives equal opportunity to every member of the population to be sampled. Therefore, the sampling determination using purposive sampling type, where only certain people are selected to be samples. Sample in this research is employees of office of Kominfo Surakarta service. Further processed by using simple regression analysis, t test, F test, Coefficient of Determination. The result of this research shows that leadership style have positive effect on employee work motivation which means that leadership style in leading subordinate able to encourage employees to work better it can be seen from the influence of leadership style on work motivation of office employee of Surakarta Communications Service Office of 65.8%. Can be said the influence of high leadership style in influencing motivation work. Where it means that leadership style is done by the leadership is appropriate because it can encourage employees to work well. Work motivation of a subordinate.

Keywords: Leadership Style and Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan kebutuhan mutlak setiap manusia. Dalam setiap aktifitas, komunikasi mutlak dibutuhkan demi membina hubungan yang harmonis dengan hambatan (*noise*) yang minimal. Hal itu juga berlaku dalam sebuah lingkup komunikasi sebuah organisasi. Komunikasi yang berjalan dengan baik akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi itu sendiri, sehingga gaya dan cara berkomunikasi yang dilakukan seorang pemimpin terhadap karyawan dengan baik akan berdampak terhadap kinerja karyawan mengingat keinginan setiap manusia untuk mendapatkan perlakuan baik dari orang disekitarnya.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006), cara komunikasi seorang pemimpin terhadap karyawan lambat laun akan melekat menjadi sebuah gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi baik dan tidaknya sebuah organisasi tersebut sehingga menghasilkan kinerja yang baik dari karyawannya. Seperti yang diungkapkan Gopal & Chowdhury (2014) bahwa gaya kepemimpinan secara ekstensif mampu mempengaruhi komitmen karyawan dan dedikasinya dalam bekerja sehingga akan membuatnya bekerja optimal. Kinerja yang optimal yaitu kerja menurut standar demi mendukung tujuan organisasi. Setiap organisasi harus berupaya

mengembangkan kemampuan setiap individu yang ada, sebab itu merupakan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang cocok apabila dijelaskan melalui dua titik ekstrim yaitu pemimpin yang berfokus kepada atasan dan pemimpin yang fokus kepada bawahannya. Jurnal Almansour (2012) juga dikatakan gaya kepemimpinan memadukan antara kemampuan atasan dan karakteristik bawahan. Gaya tersebut dipengaruhi oleh faktor manajer, faktor karyawan dan situasi. Jika pemimpin memandang bahwa kepentingan organisasi harus didahulukan dari pada kepentingan organisasi juga kepentingan pribadi maka gaya kepemimpinan itu bersifat otoriter, akan tetapi jika bawahannya mempunyai pengalaman yang lebih baik dan menginginkan partisipasi, maka pimpinan menerapkan gaya partisipasinya.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong kemampuan bawahannya untuk bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu maka karyawan harus dijaga agar termotivasi semua tergantung dari kebijakan perusahaan dalam mengembangkan karyawannya. Seperti yang diungkapkan Ficke H.Rawung (2013) dalam jurnalnya bahwa pimpinan itu menjadi penentu motivasi kerja karyawan. Jadi kalau pimpinan mampu memotivasi karyawan maka akan membuat kinerja karyawan juga optimal. Karyawan yang menjadi bagian dari organisasi kerja dituntut agar dapat menunjukkan dirinya sebagai karyawan yang berwibawa, bermental baik, berdaya guna, dan sadar akan tanggung jawabnya. Maka dari itu dalam melaksanakan tugas-tugasnya perlu menjalin kerja sama yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan. Hal tersebut dikarenakan kedudukan atas peran karyawan sangat menentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas pelayanan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan yaitu memberi pelayanan.

Melalui gaya kepemimpinan, diharapkan motivasi kerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja pegawai disini adalah harapan-harapan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Daya penggerak yang memotivasi kerja itu tergantung dari harapanyang diperoleh. Jika harapan menjadi kenyataan, maka pegawai akan cenderung meningkat kualitasnya. Menurut Victor H Vroom (teori harapan) dalam

Robbins (2007:67) menyatakan bahwa kekuatan dari kecendrungan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil tertentu serta pada daya tarik hasil tersebut bagi individu. Jadi motivasi kerja pegawai tergantung pada seberapa besar pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapannya.

Kantor Dinas Kominfo mempunyai komitmen untuk mengembangkan potensi dalam operasinya dengan beberapa tujuan diantaranya adalah untuk mengembangkan pelayanan dan berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan untuk dapat memberikan kontribusi yang memadai dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan para karyawan mengembangkan potensi mereka sepenuhnya serta mencapai aspirasi pribadi mereka masing-masing sesuai dengan parameter keberhasilan menyeluruh dan asas-asas profesionalisme, semua itu akan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik.

Motivasi merupakan dorongan yang dapat menggerakkan jiwa atau moral dan jasmani untuk berbuat sesuatu. Apabila motivasi kerja karyawan dapat digerakkan, maka akan menjadi tenaga pendorong baginya, untuk melaksanakan aktivitas tugas secara optimal, karena motivasi seseorang dapat mempengaruhi perilakunya. Motivasi ini diberikan dalam berbagai bentuk baik itu materi maupun non materi. Motivasi sejauh ini menjadi faktor yang dominan sekaligus dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kerja. Dan jika motivasi kerja selalu ada maka akan membuat karyawan mampu bekerja dengan baik.

Motivasi akan merangsang karyawan untuk menggerakkan pikiran dan tenaga dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dan apabila kebutuhan ini tercapai maka akan menimbulkan kepuasan, peningkatan dan semangat kerja karyawan. Hal itu pula yang diupayakan kantor dinas Kominfo untuk mendorong karyawannya bekerja dengan baik melalui gaya pimpinan dalam bekerja. Kantor dinas Kominfo sebagai salah satu dinas pemerintah tentu dituntut untuk dapat menjaga kinerja karyawannya dalam memberikan pelayanan maka pimpinannya harus dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan oleh karena itu maka pimpinan perlu sekali untuk memahami bakat

dan keahlian setiap karyawan. Selain itu pimpinan juga harus pandai menjaga dan mempertahankan dengan memberikan semangat dan motivasi kepada karyawan.

Konteks keberhasilan organisasi adalah adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Dimana hubungan itu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya. Menurut Ghopal & Chowdhury (2014) dalam jurnalnya mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak akan selalu berjalan lancar suatu saat karyawan pasti akan mengalami satu kejenuhan dan permasalahan yang membuat semangat kerjanya menurun disini peran pimpinan sangat menentukan agar dapat memberi dorongan sehingga karyawan mampu kembali produktif.

Penelitian ini juga mengacu pada penelitian dari Syaiyid (2013) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers). Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi bekerja karyawan. Kontribusi dari variabel-variabel bebas yang disertakan dalam persamaan regresi terhadap variabel tetap, adalah sebesar 80,9 %, sedangkan 19,1 % lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan ini.

Sesuai dengan uraian pendahuluan di atas maka penelitian ini akan meneliti gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan dengan permasalahan “Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi bekerja karyawan kantor dinas Kominfo Surakarta”.

1.1 TELAAH PUSTAKA

1.1.1 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu bentuk kegiatan untuk memimpin beberapa individu dibawahnya. Menurut Siagian (2008: 22) “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku-perilaku orang agar bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan”, sedangkan Kartini-Kartono (2009) lebih jelas mengemukakan fungsi kepemimpinan yaitu : “Memandu,

membimbing, menuntun, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi atau pengawasan yang efisien, dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan”.

Menurut Djanaid (2004), pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri unik dan khas, sehingga Menurut Djanaid (2004), pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri unik dan khas, sehingga tingkah laku dan gayanyalah yang membedakan dirinya dengan orang lain, oleh karena itu dapat diartikan di sini bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Nawawi (2003) adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Kepemimpinan mempunyai fungsi membimbing, menuntun, membangun, memberi motivasi kepada bawahan atau pengikutnya agar mau melaksanakan tugas dengan baik, sehingga tujuan dapat dicapai pada waktu yang tertentu. Seorang pemimpin mempunyai cara tertentu dalam menerapkan kepemimpinannya. Dalam menjalankan tugasnya, pemimpin mempunyai cara dan gaya sendiri. Pemimpin harus mempunyai sifat, watak dan kepribadian yang baik agar dapat menjadi contoh seluruh karyawan. Ada pemimpin yang keras dan represif sehingga bawahan bekerja dengan rasa cemas dan penuh tekanan.

Salah satu pendekatan kontingensi utama pada kepemimpinan adalah Model Kepemimpinan Situasional yang dikemukakan oleh Paul Hersey dan Kenneth Blanchard, dalam Stonner (1996) yang mengatakan bahwa, gaya kepemimpinan paling efektif bervariasi dengan kesiapan diri karyawan. Kesiapan merupakan suatu keinginan untuk memajukan prestasi yang didorong oleh kemauan dalam menerima tanggung jawab yang berhubungan dengan tugas, keterampilan dan pengalaman. Gaya kepemimpinan menjadi lebih efektif ketika dipengaruhi oleh faktor sasaran dan pengetahuan dari pengikut dalam suatu organisasi.

Menurut Hersey dan Blanchard dikutip oleh Rivai (2014) menyatakan bahwa hubungan antara pimpinan dan anggotanya mempunyai empat tahap/fase yang diperlukan bagi pimpinan untuk mengubah gaya kepemimpinan-nya yaitu: Tahap pertama, pada kesiapan awal perhatian pimpinan pada tugas sangat tinggi, anggota diberi instruksi yang jelas dan dibiasakan dengan peraturan, struktur dan prosedur kerja. Tahap kedua adalah di mana anggota sudah mampu menangani tugasnya, perhatian pada tugasnya sangat penting karena bawahan belum dapat bekerja tanpa struktur. Kepercayaan pimpinan pada bawahan semakin meningkat. Tahap ketiga di mana anggota mempunyai kemampuan lebih besar dan motivasi berprestasi mulai tampak dan mereka secara aktif mencari tanggung jawab yang lebih besar, pemimpin masih harus mendukung dan memberikan perhatian, tetapi tidak perlu lagi memberikan pengarahan. Tahap keempat adalah tahap di mana anggota mulai percaya diri, dapat mengarahkan diri dan pengalaman, pemimpin dapat mengurangi jumlah perhatian dan pengarahan.

Selanjutnya Fiedler dalam Wahjosumidjo, (2002) mengidentifikasi tiga macam situasi kepemimpinan atau variabel yang membantu menentukan gaya kepemimpinan yang efektif yaitu 1) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan (*leader-member relations*). Maksudnya bagaimana tingkat kualitas hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan. Sikap bawahan terhadap kepribadian, watak dan kecakapan atasan, 2) Struktur tugas (*task structure*). Maksudnya di dalam situasi kerja apakah tugas-tugas telah disusun ke dalam suatu pola-pola yang jelas atau sebaliknya, 3) Kewibawaan kedudukan pemimpin (*leader's position power*). Bagaimana kewibawaan formal pemimpin dilaksanakan terhadap bawahan.

Situasi akan menyenangkan pemimpin apabila ketiga dimensi di atas mempunyai derajat yang tinggi. Dengan kata lain situasi akan menyenangkan apabila pemimpin diterima oleh para pengikutnya, tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas, dan penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal ditetapkan pada posisi pemimpin.

Kegagalan atau keberhasilan yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas perkerjaannya menunjukkan kegagalan atau keberhasilan pemimpin itu sendiri. Raph White dan Ronald Lippitt menyatakan bahwa gaya

kepemimpinan adalah suatu gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan. Adapun gaya kepemimpinan tersebut adalah: Gaya pemimpin yang otokratis yang didasarkan atas kekuatan pada tangan seseorang, gaya kepemimpinan demokratis hanya memberi perintah setelah mengadakan konsultasi terlebih dahulu dengan bawahan, gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak pernah mengendalikan bawhaannya sepenuhnya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin didalam mempengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktifitas yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan menurut merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Menurut Djanaid (2004), pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri unik dan khas, sehingga tingkah laku dan gayanya lah yang membedakan dirinya dengan orang lain, oleh karena itu dapat diartikan di sini bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan menurut Nawawi (2003), “gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawhaannya”. Gaya tersebut dapat berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Berdasarkan teori-teori sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

Sesuai dengan cara pemimpin memimpin maka dapat dibedakan menjadi 3 macam, yaitu; 1) Kepemimpinan demokratis, Kepemimpinan demokratis selalu memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Juga terdapat koordinasi pekerjaan dari semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggungjawab internal serta kerjasama yang baik. Kepemimpinan bagi sebuah organisasi dan lembaga yang lainnya. 2) Kepemimpinan kharismatik, Pemimpin

kharismatik ini memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga pengikutnya sangat besar. Totalitas kepribadian pemimpin ini memancarkan pengaruh dan daya tarik yang sangat besar pula, 3) Kepemimpinan otoriter, Kepemimpinan otoriter ini mendasarkan daripada kekuasaan dan paksaan yang harus selalu dipatuhi, selalu berperan sebagai pemain tunggal "*one man show*". Sikap dan prinsipnya sangat konservatif, sangat kuno, ketat dan kaku, dengan keras ia mempertahankan prinsip waktu adalah uang. Mau bersikap baik terhadap bawahannya bersedia dan patuh secara mutlak, 3) Kepemimpinan demokratis, Kepemimpinan demokratis selalu memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Juga terdapat koordinasi pekerjaan dari semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggungjawab internal serta kerjasama yang baik. Kepemimpinan bagi sebuah organisasi dan lembaga yang lainnya.

Lebih lanjut berdasarkan pendapat Hasibuan (2003) gaya kepemimpinan dibedakan menjadi dua aspek yaitu 1) Gaya kepemimpinan berkaitan dengan hasil kerja dengan ciri-ciri memberi reward atas prestasi kerja karyawan, kebijakan pimpinan yang berpihak, adanya evaluasi terhadap hasil kerja karyawan, 2) Gaya kepemimpinan berkaitan dengan karyawan dengan ciri-ciri memiliki sikap empati kepada karyawan, pimpinan bersikap merespon jika bawahan menyampaikan keluhan, pimpinan memperhatikan kegiatan karyawan, pimpinan memberi instruksi kepada bawahan mengenai tugas yang diberikan kepada pegawai, memberi peran kepada pegawai dalam memecahkan masalah, pemengambil keputusan tidak hanya ditangan pimpinan saja, serta pimpinan melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin dengan cara menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik bawahan.

1.1.2 Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2002), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan. “Motivasi dari kata latin *motivaus* adalah sebab, alasan dasar, pemikiran dasar, ide pokok, gambaran dorongan bagi seorang untuk berbuat, yang memberikan pengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia” (Kartono, 2009)). Maka motivasi bekerja itu tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomis saja, akan tetapi juga dapat terwujud penghargaan dari lingkungan, prestise status sosial, yang semuanya bentuk imbalan sosial yang sifatnya immaterial. Tenaga kerja atau pegawai dalam melakukan kegiatannya selalu didasarkan pada motif yang ada pada dirinya sendiri. Motivasi bersifat biologis, yang apabila yang berupa pemenuhan secara material dan immateri akan dapat mempengaruhi perilakunya dalam bekerja dan melakukan tindakan tugas secara optimal.

Berdasar uraian diatas dapat diambil suatu rumusan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah alasan dasar, sebab dan dorongan bagi pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh menggunakan segala kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi pemerintah dimana ia bekerja.

Terry (2008) mengatakan bahwa menurut penelitian yang dilakukan maka faktor-faktor terpenting yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut 1) Kebutuhan-kebutuhan pribadi, 2) Tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan dan 3) Kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut dengan cara apa akan direalisasikan

Rangsangan kebutuhan ini akan menciptakan motif dan motivasi yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya. Motif dapat diartikan sesuatu hal yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan berbuat dengan tujuan tertentu. Menurut Nawawi (dalam Hasibuan, 2002) motivasi adalah “sebab atau alasan seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.” Pengertian yang lain

menyebutkan, “motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya”.

Menurut Wahjosumidjo (2002) motivasi sebagai proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Disamping faktor ekstern seperti, lingkungan kerja, pimpinan dan kepemimpinannya juga ditentukan dengan faktor-faktor intern yang melekat pada setiap orang seperti pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan.

Motivasi adalah proses dimana upaya seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan untuk menuju mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Robbins dan Coulter, 2012).

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerjabawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu: ekspektasi keberhasilan pada tugas, instrumentalis yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas dan valensi yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negative (Mangkunegara, 2008).

Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Mustaqiem (2016) bahwa motivasi akan memberikan kekuatan pada karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi umumnya terkait dengan upaya ke arah sasaran, tapi fokus dalam hal ini adalah tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Selanjutnya dikenal teori dua faktor atau teori motivasi hygiene yang dikemukakan oleh psikolog Frederick Herzberg: Faktor motivator (*satisfiers*), situasi yang merupakan sumber kepuasan kerja, sehingga mendorong orang untuk

berperilaku tertentu dan memotivasi untuk bekerja lebih giat dan semangat, sehingga memberikan kepuasan kerja. Motivasi bekerja dikatakan sebagai motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya (Wibowo, 2010).

Faktor pemuas yang disebut juga motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik), faktor motivator ini mencakup 1) Prestasi atau *achievement*, 2) Pengakuan atau *recognition*, 3) Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*, 4) Tanggung jawab atau *responsibility*, 5) Pengembangan potensi individual atau *advancement*. Faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis seseorang akan perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat, dan lain sebagainya.

Seperti apa yang disampaikan menurut ahli diatas, motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu". Bila kita menghendaki orang lain melakukan sesuatu sesuai dengan motivasi yang diberikan, hendaknya pemberian motivasi mempunyai tujuan-tujuan yang jelas. Tujuan ini dapat dicapai jika pimpinan suatu organisasi memahami dengan tepat jenis-jenis motivasi dalam rangka mendorong pegawai untuk bekerja dan memberikan insentif terhadap hasil pekerjaannya. Celik (2017) mengatakan bahwa motivasi kerja karyawan bisa didapat karyawan selama pimpinan tepat dalam memotivasinya. Tujuan Pemberian Motivasi adalah 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 4) Mempertahankan

loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, 5) Meningkatkan kedisiplinan karyawan. 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan. 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya, 11) Meningkatkan efisien penggunaan alat- alat dan bahan baku.

Pemberian motivasi hendaknya memiliki aspek tujuan yang jelas dan alasan yang kuat karena loyalitas, kreatifitas, partisipasi, antusias, keterbukaan, komunikasi, moral, tanggung jawab, kepuasan para pegawai/karyawan akan dapat ditingkatkan sehingga produktivitas dan kinerja juga akan meningkat. Menurut peneliti, pemberian motivasi bertujuan memberi daya gerak demi terciptanya gairah seseorang agar bekerja dengan optimal, pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Seorang pimpinan/manajer dalam memberikan motivasi-motivasinya kepada bawahan Hasibuan (2003) menyatakan bahwa. ada 2 metode yang biasa di dalam motivasi, yaitu 1) Motivasi Langsung (Direct Motivation) Adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya. 2) Motivasi Tidak Langsung (Indirect Motivation) Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/ kelancaran tugas, sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat. Pengetahuan yang memadai tentang metode motivasi akan memberikan informasi yang tepat bagaimana dan kepada siapa motivasi itu harus diberikan, sebab karakteristik individu yang bekerja dalam suatu organisasi sangat beragam. Dengan kata lain, pemberian motivasi kepada pegawai harus tetap mengutamakan karakteristik yang dimiliki oleh para pegawai yang bersangkutan.

Motivasi kerja terdiri dari beberapa jenis adapun jenis-jenis motivasi itu adalah 1) Motivasi positif, atasan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik- baik saja, 2) Motivasi negatif, atasan memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahannya akan meningkat, karena mereka takut dihukum tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik. Seperti diketahui bahwa motivasi ada dua yaitu motivasi positif dan juga motivasi negatif. Penggunaan motivasi positif dan motivasi negatif dapat dikombinasikan agar dapat meningkatkan hasil kerja seseorang.

1.1.3 Definisi Operasional Variabel

1.1.3.1 Gaya Kepemimpinan

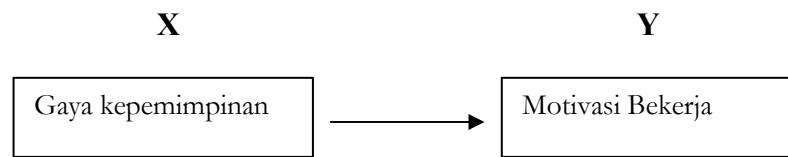
Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Adapun indikator gaya kepemimpinan 1) pengarahan tentang pekerjaan sesuai dengan bidangnya, 2) perintah pelaksanaan tugas pekerjaan, 3) menekankan betapa pentingnya suatu pekerjaan, 4) evaluasi tentang hasil pekerjaan yang selama ini dikerjakan.

1.1.3.2 Motivasi

Motivasi adalah dorongan seseorang yang membuat mereka semangat dalam bekerja. Indikatornya meliputi motivasi positif terdiri dari pemberian bonus, sikap pimpinan yang adil, perhatian pimpinan, Lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan dengan rekan kerja. Motivasi negatif terdiri dari hukuman dan teguran.

1.1.4 Kerangka Berpikir

Sesuai dengan pendahuluan dan telaah pustaka yang ada maka dapat dirumuskan kerangka berpikir berikut :



Gambar 1 Kerangka Berpikir

1.1.5 Hipotesis

Penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi bekerja karyawan kantor dinas Kominfo Surakarta.

Ha : Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi bekerja karyawan kantor dinas Kominfo Surakarta.

2. METODE PENELITIAN

Pimpinan memiliki gaya tersendiri untuk memimpin bawahannya bekerja demikian halnya dengan kantor dinas Kominfo. Gaya kepemimpinan disini adalah untuk dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dimana dengan gaya kepemimpinan yang tepat maka akan lebih mudah bagi pimpinan untuk memberikan dorongan pada karyawan bekerja dengan baik pula. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi bekerja karyawan kantor dinas Kominfo Surakarta.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dalam pendekatannya penelitian ini menggunakan metode survey, sampel data diambil dari suatu populasi (Singarumbin dan Effendi, 1995). Dimana pengumpulan datanya dengan cara kuisioner. Responden yang akan dilibatkan dalam penelitian ini adalah karyawan kantor dinas Kominfo Surakarta.

Nawawi dalam bukunya menjelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang meliputi manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai test atau peristiwa peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian (Nawawi, 2003). Populasi dari seluruh karyawan

kantor dinas Kominfo Surakarta digunakan sebagai sampel yang mencakup semua unit didalam populasi organisasi tersebut (Bungin, 2013). Sample penelitian menggunakan jenis *nonprobability sampling*, teknik ini memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dijadikan sample. Maka dari itu penentuan sampling menggunakan jenis *purposive sampling*, dimana hanya orang-orang tertentu saja yang dipilih menjadi sample. Sample di dalam penelitian ini adalah karyawan kantor dinas Kominfo Surakarta. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Solvin, dengan menggunakan batas kesalahan yang di torerir sebesar 5-10% dimana :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Setelah menemukan sampel tersebut, sehingga langkah selanjutnya peneliti menyebarkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Jadi teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) Angket (Kuisisioner), Merupakan teknik pengumpulan data yang dibagikan kepada responden. Berupa daftar pertanyaan yang disusun dengan baik dan sistematis (Bugin, 2005). kuisisioner ini akan disebar kepada karyawan kantor dinas Kominfo Surakarta yang menjadi sample, 2) Dokumentasi, dokumentasi merupakan data yang digunakan sebagai pelengkap terhadap data yang sudah ada berupa buku dan literatur.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner dengan cara mengumpulkan informan dan menyampaikan beberapa pertanyaan tertulis untuk kemudian dijawab secara tertulis oleh responden (Nawawi, 2003:117). Pencarian data dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran yang digunakan dalam menghitung skor jawaban dari para responden dengan menggunakan skala pengukuran yang berpedoman pada pengukuran skala Likert. Yang dibagi dalam 4 kategori yaitu :

- a. Kategori sangat setuju responden menjawab (SS) dengan skor 4.

- b. Kategori setuju responden menjawab (S) dengan skor 3.
- c. Kategori tidak setuju responden menjawab (TS) dengan skor 2.
- d. Kategori sangat tidak setuju responden menjawab (STS) dengan skor 1.

Pengujian instrument dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas berikut :

a. Uji validitas data untuk menyatakan sejauh mana instrument (misal kuesioner) akan mengukur apa yang ingin diukur. Apakah benar, alat ukur kita itu dapat mengukur sifat objek yang kita teliti atau mengukur sifat yang lain misalnya, kita ingin mengukur tinggi badan seseorang. Maka alat ukur yang valid adalah meteran, bukan timbangan (Kriyantono, 2010:143). Validitas yaitu sejauh mana kecermatan serta ketepatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsi ukuranya. Tes dan instrument ukur dapat memperoleh validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukuranya.

b. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukuran dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukuran tersebut dapat menunjukkan hasil yang sama sesuai dengan uji coba yang dilakukan (Singarimbun dan Effendi, 1995:140). Dengan demikian, masalah reabilitas instrument tersebut mempunyai hubungan dengan masalah dalam ketepatan hasilnya. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui seberapa tingkat kestabilan suatu alat ukur. Untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila melakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula (Siregar, 2013). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Alpha Cronbach, dapat digunakan dalam menentukan instrumen penelitian agar pasti atau tidak.

Metode analisis kuantitatif, yaitu data kuantitatif yang dapat disimpulkan oleh angka-angka. Dalam penelitian ini memakai teknik analisis data untuk menjawab suatu permasalahan uji hipotesis dengan analisis regresi sederhana, yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan kantor dinas Kominfo Surakartadengan menerapkan rumus yang dijabarkan oleh Djarwanto PS (2009):

$$Y = a + bX$$

Dimana :

a = Konstanta

Y = Motivasi bekerja

X = Gaya kepemimpinan

b = Koefisien regresi

Uji tuntut menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel tayangan *custom protection* (X) terhadap citra institusi (Y). Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui derajat pengaruh dalam bentuk persentase variabel bebas (tayangan *custom protection*) terhadap variabel terikat (citra institusi) digunakan rumus analisis determinasi (R^2).

$$R^2 = \frac{b \sum XY}{\sum Y^2}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

b = Koefisien regresi

Y = citra institusi

Sedangkan untuk mengetahui hubungan variabel tayangan Customs Protection terhadap citra institusi Bea Cukai adalah menggunakan *pearson's product moment*, rumusnya sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi pearsons's product moment

N = jumlah individu dalam sampel

X = angka mentah untuk variabel X

Y = angka mentah untuk variabel Y

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data *pearson's product moment*, yaitu dengan cara untuk mengetahui koefisien korelasi untuk membuktikan hubungan hipotesis anantara variabel dengan interval lainnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian telah dilakukan dengan survai pada pegawai kantor Dinas Kominfo Surakarta menggunakan kuisisioner yang diberikan kepada 30 responden pegawai yang sekaligus merupakan objek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis agar dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi bekerja. Analisis regresi diolah dengan menggunakan bantuan *SPSS versi 16.0*, yang diperoleh hasil berikut :

Tabel 1 Hasil Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.179	2.815		2.906	.007
X	.833	.111	.818	7.533	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah

Sesuai dengan hasil analisis regresi sederhana di atas, diperoleh nilai :

$$a = 8,179, b = 0,833$$

Dari nilai koefisien regresi tersebut diperoleh persamaan regresi, yaitu :

$$Y = 8,179 + 0,833X$$

Interpretasi dari persamaan yang dihasilkan adalah :

a = 8,179 nilai konstanta, artinya apabila gaya kepemimpinan nol atau tanpa ada gaya kepemimpinan maka motivasi bekerja pegawai akan meningkat sebesar 8,179.

b = 0,833, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka motivasi bekerja pegawai akan meningkat sebesar 0,833.

Hasil dari pembahasan menunjukkan ada pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Kantor Dinas Kominfo Surakarta. Berikutnya perlu diketahui secara signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dengan cara melakukan uji f dan uji t. Berikutnya hasil analisis yang sama akan diuji t dengan menggunakan *SPSS versi 16.0* dan diketahui hasil dari variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t melalui hasil perhitungan. Model regresi pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak berarti X (gaya kepemimpinan) yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (motivasi kerja). Hasil pengujian t juga menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi bekerja dalam populasi tersebut. Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang baik mempunyai pengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Kantor Dinas Kominfo Surakarta.

Uji selanjutnya adalah uji F dilakukan untuk membuktikan atau mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi bekerja. Dari hasil perhitungan uji F dengan *SPSS versi 16.0* diperoleh hasil :

Tabel 2 Hasil uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	104.662	1	104.662	56.752	.000 ^a
Residual	51.638	28	1.844		
Total	156.300	29			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah

Sesuai dengan hasil olah data pengujian F di atas dapat diketahui dari hasil nilai uji F diperoleh *p value* $0,000 > 0,05$, maka H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa secara bersama gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Maka penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada motivasi kerja pegawai kantor Dinas Kominfo Surakarta.

Pengujian t dan Ft telah dilakukan, selanjutnya untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Diterapkan analisis determinasi adalah untuk mengetahui derajat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja. Hasil perhitungan koefisien determinasi yang telah diolah dengan SPSS versi 16.0 :

Tabel 3 Hasil Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.670	.658	1.358

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data primer diolah

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai adjusted R Squares sebesar 0,658, ini dapat diartikan bahwa determinasi variabel gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja (Y) yaitu 65,8%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam menjelaskan variabel motivasi kerja pegawai kantor Dinas Kominfo Surakarta adalah sebesar 65,8%. Sisanya sebesar 34,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh model.

3.2 Pembahasan

Kepemimpinan adalah bagian pengelolaan yang penting. Bahwasanya kemampuan dalam memimpin secara efektif adalah bagian fundamental untuk menjadi manajer atau pemimpin yang efektif. Kepemimpinan ialah “suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu” (Gibson, Ivancevich, Donnely dalam Handoko, 2008). Kepemimpinan merupakan suatu sikap mental yang harus dimiliki seorang pemimpin.

Kepemimpinan merupakan orang yang mempunyai kemampuan untuk mengkoordinasikan dan memberi arah pada seseorang serta mempengaruhi pihak lain untuk mengikuti/ bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi yang hendak dicapai agar sehingga dapat bekerja sesuai tujuan yang ingin dicapai. Jadi gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang untuk memimpin bawahannya.

Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Gaya kepemimpinan lainnya didefinisikan sebagai teknik-teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (Suyanto, 2008).

Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mempengaruhi bawahannya tapi juga bisa menjamin bahwa orang-orang yang dipimpinnya dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki. Selain kemampuan pribadi, seorang pemimpin juga harus mampu membaca keadaan bawahan dan lingkungan yang menaunginya. Ada hal penting yang harus diketahui tentang bawahan adalah kematangan mereka, karena ada hubungan langsung antara gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dengan tingkat kematangan bawahan agar pemimpin memperoleh ketaatan atau pengaruh yang memadai. Hal tersebut diperlukan guna mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang sebaiknya diterapkan dalam mendorong tumbuh dan berkembangnya partisipasi yang seluas-

luasnya dari seluruh bawahan. Penyelenggaraan kepemimpinan selalu dipengaruhi oleh bermacam faktor dari dalam pribadi pemimpin, organisasi, ataupun faktor dari luar. Dengan adanya berbagai pengaruh itulah maka dapat timbul berbagai gaya kepemimpinan.

Sebagaimana teori kontingensi Fiedler adalah suatu proses di mana kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi tugas kelompok dan tingkat-tingkat dari pada gaya kepemimpinannya, kepribadiannya dan pendekatannya sesuai dengan kelompoknya, dengan kata lain menurut Fiedler seorang menjadi pemimpin bukan karena sifat-sifat dari pada kepribadiannya, tetapi karena berbagai faktor situasi dan adanya interaksi antara pemimpin dan situasinya. Selanjutnya Fiedler menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dikombinasikan dengan situasi akan mampu menentukan keberhasilan pelaksanaan kerja. Menurut Fiedler ada tiga macam elemen yang menentukan gaya atau perilaku pemimpin yang efektif, yaitu : Hubungan Pemimpin dengan bawahan, Struktur Tugas, dan Kewibawaan kedudukan pemimpin.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya dibutuhkan daya penggerak dari para bawahan. Daya penggerak atau motivasi. Dalam rangka untuk memotivasi bawahan dalam suatu organisasi, sangat ditentukan oleh kepiawaian seorang pimpinan untuk memahami faktor-faktor motivasi sebagai daya pendorong atau penguat (*reinforcement*) sehingga individu tergerak untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, pemahaman terhadap motivasi sangat penting artinya bagi pimpinan. Menurut Priyono (2000) gaya kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas atau style kepemimpinan dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan yang efektif haruslah memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Motivasi mempunyai kaitan erat dengan gaya kepemimpinan. Karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain sangat tergantung kepada kewibawaan dan bagaimana menciptakan motivasi dalam diri

setiap pegawai, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Pegawai yang termotivasi akan berusaha mencapai tujuan secara sukarela dan selanjutnya akan bekerja dengan baik. Menurut Salusu (2000) bahwa seseorang bersedia melakukan suatu pekerjaan karena dirangsang oleh motivasi. Dimana motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang” (Nawawi, 2003: 351). Motivasi timbul karena diakibatkan oleh faktor dari dalam dan dari luar pada diri seseorang. Motivasi diberikan oleh atasan kepada bawahan secara terus menerus dengan tujuan bawahan selalu bekerja keras dan selalu antusias dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Motivasi merupakan proses yang terus menerus, keinginan yang tidak terpuaskan dan berakhir dengan kepuasan dengan perilaku pencarian diarahkan kepada tujuan sebagai dari proses. Dalam pelaksanaannya pimpinan harus memperhatikan faktor-faktor yang sifatnya intrintik dan ekstrinsik mulai dari perekrutan, penempatan dan pelatihan sehingga dapat memotivasi pegawai dengan sebaik baiknya sehingga pegawai dapat memberikan prestasi yang baik pula. Individu yang memiliki motivasi tinggi dapat dilihat apabila para pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada faktor yang sifatnya intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karier dan pertumbuhan profesional dan intelektual, yang dialami oleh seseorang. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya.

Bagi seorang pekerja di dalam organisasi, tujuannya untuk mncapai motivasi didalam organisasi tersebut. Maka dari tujuan itu pegawai bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya, jika pegawai bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat. Motivasi kerja seseorang akan meningkat jika

kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

Menurut Thoha (2005) hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sangat erat dimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin mempengaruhi motivasi kerja bawahannya, oleh karena itu maka gaya kepemimpinan diperlukan dalam suatu organisasi. Sedangkan Hasibuan (2002) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi dapat menciptakan integritas yang serasi dan mendorong gairah kerja untuk mencapai sasaran yang maksimal. Bisa dikatakan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja sangat bergantung pada kemampuan pimpinan melalui gaya kepemimpinannya.

Dan hal itu pula yang dibuktikan dalam penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai yang berarti bahwa gaya pimpinan dalam memimpin bawahannya mampu mendorong pegawai bekerja lebih baik hal itu terlihat dari besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi bekerja pegawai kantor Dinas Kominfo Surakarta sebesar 65,8%. Dapat dikatakan pengaruh gaya kepemimpinan tinggi dalam mempengaruhi motivasi bekerja. Dimana itu berarti bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan adalah tepat karena mampu mendorong pegawai bekerja dengan baik. motivasi kerja seorang bawahan. Motivasi kerja pegawai sangat tergantung pada kemampuan seorang pemimpin melalui gaya kepemimpinannya mempengaruhi karyawan untuk bertindak sesuai dengan harapan karyawan dari organisasi tersebut.

Penelitian ini juga sepaaham dengan penelitian Syaidid (2013) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Radar Malang PT. Malam Intermedia Pers dengan besar pengaruh sebesar 80,9%. Pengaruh gaya kepemimpinan pada penelitian Syaidid (2013) juga menunjukkan pengaruh positif terhadap motivasi bekerja karyawan.

4. PENUTUP

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi bekerja pegawai Kantor Dinas Kominfo Surakarta, yang dibuktikan dari analisis yang dilakukan pada pegawai Dinas Kominfo Surakarta sebanyak 30 orang pegawai.

Penelitian ini terbatas pada pegawai Kantor Dinas Kominfo Surakarta sehingga membuat penelitian ini memiliki generalisasi yang terbatas hanya pada pegawai di Dinas Kominfo Surakarta saja yang tentu saja akan mempengaruhi kebiasaan mereka yang hampir sama.

Penelitian ini diharapkan bisa lebih melakukan penelitian dengan generalisasi yang lebih banyak lagi sehingga membuat penelitian ini lebih bisa mewakili penelitian yang sifatnya umum.

DAFTAR PUSTAKA

Almansour. Yaser Mansour, 2012, *The Relationship Between Leadership Styles and Motivation of Managers Conceptual Framework*, International Referenreed Research Journal of Art, Science& Commerce E-ISSN 2229-4686. ISSN 2231-4172 Vol-III, Issue-1 Jan 2012.

Bugin, 2005, *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi*, Kencana Prenada Media, Jakarta.

Celik. Hilal, 2017, *The Relationship Between Employee Motivation and Leadership*, Jornal of Sosial Science Balkan ve Yakin Dolju Sosnyal Bilmier Dengisi.

Djanaid, Djanalis. 2004. *Kepemimpinan Eksekutif: Teori dan Praktek*. Malang: Univ. Brawijaya.

Djarwanto PS, 2009, *Statistik Induktif*. BPFE-UGM. Yogyakarta.

Gopal.R & Chowdhury.Rima Ghose, 2014, *Leadership Styles and Employee Motivation: An Empirical Investigation in a Leading Oil Company in India*, International Journal of Research in Business Management ISSN (E): 2321-886X; ISSSN (P): 2347-4572 Vol.2, Issue 5, May 2014, 1-10.

Hani Handoko, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Kriyantono Rachmat, 2010, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Kencana, Jakarta.

Luthas, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jogjakarta: ANDI.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Remaja Rosda Karya.

Mustaqiem, 2017, *The Influence of Leadership Styles and Motivation of Employees Job Satisfaction*, International Journal of Economics and Finance Vol.8. No. 10-2016 ISSN 1916-971X E-ISSN 1916-97728.

Panji Anoraga, 2009, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.

Nawawi, H. Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: UGM Press.

Singarimbun. Masri dan Effendy, 1995, *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

Terry, George R, 2008, *Principles Management, Seven Edition*, Richard D. Irwin, Inc, Homewood, Illinois.

Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja grafindo Persada.

Wahjosumidjo, 2002, *Kepemimpinan Kepala Sekolah tinjauan teoritik dan permasalahan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.